

# **Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie**

## **Lohnabhängige Beschäftigung in der Landwirtschaft Analyse und Diskussion von Handlungs- und Forschungsbedarf**

### **Dokumentation eines Video-Workshops**

**Dienstag, 29. Juni 2021**

AgrarBündnis e.V.  
Marktstätte 26  
78462 Konstanz  
Fon 07531 2829391  
E-Mail [thomas@agraruendnis.de](mailto:thomas@agraruendnis.de)  
[www.agraruendnis.de](http://www.agraruendnis.de)

Protokoll: Ines Fahning, Leonie Horn, Frieder Thomas  
Thomas Hentschel, Monika Putzing

Das Projekt wird gefördert von der  
Landwirtschaftlichen Rentenbank



## Inhalt

<b>Programm</b> .....	<b>4</b>
Lohnabhängige Beschäftigung in der Landwirtschaft .....	4
Analyse und Diskussion von Handlungs- und Forschungsbedarf .....	4
<b>Teilnehmende</b> .....	<b>4</b>
<b>Warum wir eingeladen haben</b> .....	<b>6</b>
<b>Systemrelevant? Die Situation von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft.</b> .....	<b>7</b>
Saisonarbeit früher und heute - Bilder-Vergleich .....	7
Arbeitsrechtliche Situation.....	7
Löhne: gesetzlicher Mindestlohn .....	8
Soziale Sicherung.....	8
Diskussion.....	9
<b>Saisonarbeit aus Europäischer Perspektive: Wer sind die Saisonarbeitskräfte?</b> .....	<b>10</b>
Daten zur Struktur der Saisonarbeit.....	10
Situation abhängiger Beschäftigung in der europäischen Landwirtschaft.....	10
Integration kein Thema für die Politik.....	10
Regelung des Arbeitsmarktes.....	11
Aus der Sicht der Heimatländer .....	11
Systemrelevanz .....	11
Diskussion.....	11
Brüssel und die soziale Frage in der Landwirtschaft .....	11
Corona Pandemie .....	12
Arbeitsverhältnisse und allg. Situation für Saisonarbeitskräfte.....	12
<b>Beschäftigung in der Landwirtschaft – ausgewählte Merkmale</b> .....	<b>13</b>
Das IAB Betriebspanel .....	13
Betriebe in der Landwirtschaft mit mind. einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person	13
Formen der Beschäftigung in der Landwirtschaft.....	14
Typische und atypische Beschäftigung.....	14
Löhne und Gehälter in der Landwirtschaft .....	15
Anforderungsprofil für die Beschäftigten .....	15

<b>Lohnabhängige Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft .....</b>	<b>16</b>
Historischer Rückblick .....	16
Landwirtschaftlicher Arbeitsmarkt.....	16
Saisonarbeit.....	17
Diskussion.....	17
Arbeitskräfte, Mechanisierung Maschinenringe,.....	17
Politik.....	18
Arbeitssicherheit .....	18
<b>... und jetzt auch noch eine Personalabteilung? Umgang mit Beschäftigten als Herausforderungen für bäuerliche Betriebe.....</b>	<b>19</b>
Betriebsentwicklung und Beschäftigung.....	19
Diskussion.....	19
Arbeitsbedingungen .....	19
„Gute Arbeit“ .....	20
Struktur.....	20
Die Verbände und die Debatte um Arbeitsbedingungen.....	20
<b>Wie weiter? .....</b>	<b>22</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>23</b>
Forschungsprojekte.....	23
Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse.....	23
Literaturhinweise .....	23

## Programm

<b>Lohnabhängige Beschäftigung in der Landwirtschaft</b>		
<b>Analyse und Diskussion von Handlungs- und Forschungsbedarf</b>		
10.00	Warum wir eingeladen haben	Jochen Dettmer, Frieder Thomas <i>AgrarBündnis</i>
10.15	<b>Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft</b>	
10.15	Systemrelevant? Die Situation von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft.	Thomas Hentschel <i>PECO-Institut / IG BAU</i>
	Saisonarbeit aus Europäischer Perspektive: Wer sind die Saisonarbeiter:innen? Erfahrungen mit dem Sorgentelefon der SVLFG: Wo drückt der Schuh?	Arnd Spahn <i>Europäische Landarbeitergewerkschaften (EFFAT) / Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)</i>
10.55	Statements aus dem Kreis der Wissenschaftler:innen	Monika Putzing ( <i>SÖSTRA</i> ): Beschäftigung in der Landwirtschaft. Ausgewählte Merkmale. Lutz Laschewski ( <i>Thünen Institut</i> )
11.15	Handlungsbedarf - Forschungsbedarf - Fazit	Offene Diskussion
12.00 Pause		
13:00	<b>Mehr als nur Familie: lohnabhängige Arbeitsverhältnisse im bäuerlichen Betrieb</b>	
	... und jetzt auch noch eine Personalabteilung? Herausforderungen für bäuerliche Betriebe.	Martin Schulz <i>Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft</i>
13.30	Statements: Was weiß die Wissenschaft	Lutz Laschewski ( <i>Thünen Institut</i> )
13.50	Handlungsbedarf - Forschungsbedarf - Fazit	Offene Diskussion
14:30	Ende der Veranstaltung	

## Teilnehmende

- Jochen Dettmer, AgrarBündnis/NEULAND
- Ines Fahning, Agrarsoziale Gesellschaft
- Prof. Dr. Theo Fock, Hochschule Brandenburg
- Christa Gotter, IAMO
- Wilfried Häfele, Evangelisches Bauernwerk Hohebuch
- Thomas Hentschel, PECO-Institut



- Charlotte Hoffmann, Landwirtschaftskammer Niedersachsen
- Leonie Horn, AgrarBündnis
- Oskar Kölsch
- Kim Marei Kusserow, Technische Universität Dortmund, Fakultät 17/ Institut für Soziologie/ Lehrstuhl Soziale Gerontologie
- Dr. Lutz Laschewski, Thünen-Institut für Ländliche Räume
- Thorsten Michaelis, Universität Kassel-Witzenhausen
- Monika Nack, Georg-August-Universität Göttingen, Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung, Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume
- Christine Niens, Georg-August Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume
- Dr. Frauke Pirscher, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Dr. Monika Putzing, SÖSTRA
- Dr. Marie Reusch, Justus-Liebig-Universität | Institut für Politikwissenschaft
- Martin Schulz, Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft
- Arnd Spahn, Europäische Landarbeitergewerkschaften (EFFAT) / Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)
- Dr. Frieder Thomas, AgrarBündnis
- Carla Wember, Promotionsplattform Ernährungswirtschaft und Technologie; Hochschule Fulda und Universität Kassel
- Dagmar Wicklow, Georg-August-Universität Göttingen, Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung, Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume

## Warum wir eingeladen haben

Anfang des Jahres 2020 hat das AgrarBündnis zusammen mit anderen begonnen, die schon länger vorbereitete Idee einer *Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie* umzusetzen.

Mit der *Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie* möchten wir dazu beitragen, dass soziale Themen der Landwirtschaft stärker in den Fokus genommen werden. Wir haben den Eindruck, dass (nehmen wir beispielsweise die Nachhaltigkeit mit ihrem Dreiklang Ökonomie, Ökologie und Soziales) das Thema „soziale Situation der Landwirtschaft“ in der agrarpolitischen Diskussion nicht angemessen berücksichtigt wird.

Wir hatten gezielt rund 25 Menschen aus Verbänden, Organisationen und Wissenschaft angesprochen und zu einer Auftaktveranstaltung Ende Oktober 2020 nach Kassel eingeladen. Die Resonanz war äußerst positiv. Fast alle hatten zugesagt. Zwei Tage vorher dem geplanten Termin musste das Treffen als reale Veranstaltung abgesagt werden. Es fand jedoch als Videokonferenz statt und es war eine erfolgreiche Veranstaltung.

Beim ersten Treffen wurden Interessen formuliert, aber auch Ideen, wie man die Plattform nutzen könnte. U.a. entstand die Idee einer Denkschrift, eines Memorandums, mit dem deutlich gemacht werden soll, warum die Arbeit an sozialen Fragen der Landwirtschaft von enormer Bedeutung ist. Die Arbeit an diesem Memorandum ist bereits aufgenommen worden. Es wird verschiedene Themen benennen und die an der Plattform Beteiligten sind übereingekommen, dass wir unter anderem zu diesen Themen Expertenworkshops veranstalten wollen.

Das erste Thema, das aufgegriffen wird, ist das heutige Tagungsthema: Die Situation der lohnabhängig Beschäftigten in der Landwirtschaft. Die landwirtschaftliche Arbeitswelt verändert sich. Alle wissen, dass dabei durchaus nicht alles optimal läuft. Aber alle wissen auch, dass ein Informationsdefizit herrscht. Daher wollten wir mit dem heutigen Tag einen ersten Schritt machen. Mit verschiedenen Beiträgen und Statements wollten wir versuchen

- den Stand unseres Wissens - oder auch Unwissens – zusammenzutragen,
- möglicherweise unterschiedliche Sichtweisen zu diskutieren und
- Handlungsbedarf für Politik, Forschung und andere Bereiche zu formulieren

Das ist das Ziel.

## Systemrelevant? Die Situation von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft.

Thomas Hentschel, PECO-Institut / IG BAU

Folien PPT/PDF: *Saisonarbeit – Thomas Hentschel 2021*

### Saisonarbeit früher und heute - Bilder-Vergleich

Arbeitsabläufe

- früher: einfach, von Hand. Die Arbeit wurde bis in die 70er Jahre hinein oft von Frauen, Kindern und Altenteilern erledigt
- heute: komplexe Einrichtungen, quasi ‚Fabriken‘ für Ernte, Verarbeitung und Verpackung direkt auf dem Feld

Strukturen

- heute gibt es im Wesentlichen zwei unterschiedliche Strukturen:
  - kleine und mittlere Betriebe, die direkt vermarkten, an Gaststätten liefern etc.
  - Betriebe, die die wenigen großen Handelsketten beliefern, mit z. T. über 1000 Saisonarbeitskräften pro Betrieb

Treiber ...

- ...dieser Entwicklung war unter anderem die Öffnung der Ländergrenzen. Dadurch wurde die Arbeitsmigration erheblich vereinfacht.
- Auch die technische Entwicklung und die Entwicklung konzentrierter Nahrungsmittelverarbeitung und konzentrierter Nachfrage durch wenige Handelsketten hat dazu beigetragen.

Wandlung der Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte

- in Deutschland in den letzten Jahren rund 260.000
- Mitte der 90er Jahre kamen 80% aus Polen, heute ca. 40 % polnische und 40 % rumänische Saisonarbeitskräfte, rund 20 % aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens u.a.m.
- Ursachen für Wandel: Pol:innen haben in Deutschland oder auch Polen andere Jobs gefunden.
- 2021 neuer Trend: Es wurden rund 5.000 Georgier:innen zugelassen; wie viele gekommen sind, weiß man nicht.

### Arbeitsrechtliche Situation

Bis Mitte der 90er Jahre haben viele Saisonarbeitskräfte vor allen Dingen im Sommer gearbeitet und sind im Winter arbeitslos geworden. Viele sind aber auch im Winter in die Fabriken gegangen. In Zeiten des Facharbeitermangel sind viele auch dortgeblieben; was unter anderem dazu geführt hat, dass ausländische Saisonarbeitskräfte angeworben werden mussten.

Arbeitsrechtlich ist die Beschäftigung heute in der Regel eine „kurzfristige Beschäftigung“. Diese darf eine bestimmte Anzahl an Tagen nicht überschreiten. Die genaue Länge wird jährlich von der Bundesregierung festgelegt (BMEL). 2021 waren es 102 Tage, in den Jahren vorher weniger. 2020 waren es wegen der besonderen Umstände der Corona Pandemie 115 Tage.

Eine kurzfristige Beschäftigung gilt als „nicht berufsmäßig“. Der Lohn für diese kurzfristige Beschäftigung darf nicht höher sein, als der sonstige Lohn im eigenen Herkunftsland während des Jahres. Eine solche Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei. Die Arbeitnehmer:innen (AN) sind nur gegen Unfälle pflichtversichert. Das ist kostenmäßig für die Arbeitgeber:innen (AG) ein Vorteil. Inwieweit das gegebenenfalls auch ein Vorteil für die AN sein kann, bzw. warum die Versicherung den AN wenig bringt, muss diskutiert werden (siehe unten).

Es gibt aber auch Menschen, z.B. aus der Ukraine, die rein formal als Praktikant:innen eingestellt werden; die aber in Wirklichkeit keine Praktikant:innen sind.

### **Löhne: gesetzlicher Mindestlohn**

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab 1.7.2021 9,60 €. Davon gehen noch die Steuern ab.

Im Vergleich mit anderen Branchen ist das ein geringer Betrag. Er ist dennoch umstritten, weil aus Sicht der landwirtschaftlichen AG immer noch zu hoch. Aus Gewerkschaftssicht eher zu niedrig. Dennoch für die Landwirtschaft positiv, weil endlich „Leitplanken“ für viele ehemalige Streitpunkte gesetzt wurden.

Auch heute finden findige Unternehmen Möglichkeiten, den Mindestlohn zu drücken, indem sie beispielsweise den AN die Kosten für die Unterkunft direkt vom Lohn abziehen. Nicht selten nehmen sie unverhältnismäßig hohe Preise für die „Hotel“-Unterkünfte und auch für die bereitgestellte Verpflegung.

Weitere Missbräuche sind u.a.:

- Arbeitszeitabrechnungen sind nicht korrekt
- Arbeitskleidung wird vom Lohn abgezogen
- Werkzeuge bzw. Materialien werden vom Lohn abgezogen: so ist es vorgekommen, dass Gummibänder für die Zwiebelernter vom Lohn abgezogen wurden

Die Erfahrung zeigt: Es sind immer die gleichen Betriebe, bei denen es grobe Verstöße gibt. Tendenziell sind es Betriebe mit relativ vielen Beschäftigten. Dort macht es viel aus, ob mehr oder weniger bezahlt wird. Gleichzeitig sind die zu erwartenden Strafen, so die Vermutung, gering im Vergleich zu den „Einsparungen“. Bei kleineren Betrieben ist das anders. Nicht selten gehen bei uns (dem PECO-Institut) Anrufe von kleinen Unternehmen ein, die fordern, dass die Gewerkschaft etwas gegen lohndumpende Unternehmen unternimmt.

### **Soziale Sicherung**

Die Forderung, dass alle Saisonarbeitskräfte in die Sozialversicherung einzahlen müssen, steht im Raum.

Es würden Beträge in Höhe von jeweils 20 % der Bruttolohnsumme auf AG und AN (Abzüge) zukommen.

Für große Betriebe ist das natürlich ein erheblicher Kostenfaktor, so dass von dieser Seite erhebliche Widerstände kommen.

Aber auch aus der Sicht der AN sind kritische Fragen zu stellen:

- Krankenversicherung: von Seiten der Bundesregierung wurde signalisiert, dass ab nächstem Jahr eine (private) Krankenversicherung nachgewiesen werden muss. Aber was bekommen Saisonarbeitskräfte wirklich als Gegenleistung? Sie sind selten krank. Es gibt auch eine private Krankenversicherung, die nur wenige Euro kostet.



- Pflegeversicherung: Eine Pflege, die auf Einzahlung in eine Pflegeversicherung basiert, gibt es in vielen Ländern gar nicht. Daher macht es für Saisonarbeitskräfte wenig Sinn, in Deutschland in diese Versicherung einzuzahlen.
- Rentenversicherung: Für viele polnische AN wurde in die Rentenversicherung eingezahlt. Es gibt keine Informationen darüber, ob sie das in Polen wirklich ausbezahlt bekommen. Die Anwartschaften in Deutschland sind lang und können von den Saisonarbeitskräften nur schwer erreicht werden.
- Arbeitslosenversicherung: Saisonarbeitskräfte haben in der Regel keine Chance, etwas herauszubekommen, weil die erforderlichen Anwartschaftszeiten zu lang sind. Es gab vor einigen Jahren eine Ausnameregulung, mit der Saisonarbeitskräfte schon nach 8 Monaten einen Anspruch geltend machen konnten. Diese Regelung wurde von der damaligen rot-grünen Regierung gestrichen.
- Es gibt keinen europäischen Sozialversicherungsausweis. Dieser wäre eine sinnvolle Grundlage für die Sozialversicherungspflicht für Saisonarbeitskräfte.

## Diskussion

### Sozialversicherung

Anmerkung: Bei der Sozialversicherung sollte es eine auf die Situation von Saisonarbeitskräften abgestimmte Beitragspflicht geben. Bei der Einzahlung in das allgemeine deutsche System ist das Risiko besonders hoch, dass sie von den eingezahlten Beiträgen wenig profitieren.

### Verlängerung der Beschäftigungszeiten

Anmerkung: Betriebliche aber auch überbetriebliche Konzepte, mit denen die Beschäftigungszeiten verlängert werden können, sollten unterstützt werden. Beispielsweise das Strecken der Saison (Diversifizierung) von der Spargel- bis zur Blaubeerernte.

### Klare Strukturen - Erfassung - Digitalisierung

Anmerkung: Ein wesentliches Problem besteht darin, dass nicht bekannt ist, wie viele Leute wo beschäftigt sind. Hier gibt es im Zeitalter der Digitalisierung sicherlich innovative Möglichkeiten. Sinnvoll wäre es, dass alle Saisonarbeitskräfte vom 1. Tag an bei der SVLFG angemeldet werden. Das könnte man auch mit einer angemessenen Krankenversicherung und einer Rentenzusatzversorgung kombinieren.

Anmerkung: Grundsätzlich sollte es eine einheitliche Regelung für den Status von Saisonarbeitskräften geben.

### Wissenschaft und Forschung

Anmerkung: Zum Thema Saisonarbeitskräfte gibt es wenig wissenschaftlich aussagekräftige Arbeiten.

## Saisonarbeit aus Europäischer Perspektive: Wer sind die Saisonarbeitskräfte?

**Arnd Spahn, Europäische Landarbeitergewerkschaften (EFFAT) / Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)**

### Daten zur Struktur der Saisonarbeit

Saisonarbeit ist ein spezieller Sektor innerhalb lohnabhängiger Arbeit und dient dem Ausgleich von saisonalen Spitzentätigkeiten. Die Saisonarbeit bezieht sich häufig auf Dauerkulturen wie Obst, Gemüse, Wein oder Hopfen, wo Arbeitsspitzen entstehen, die von Familienbetrieben nicht abgedeckt werden können.

Saisonarbeit hat Tradition. Das betrifft Saisonarbeit von Einheimischen (siehe Vortrag Thomas Hentschel). Aber auch Wanderarbeiter sind nichts Neues. Das reicht bis hin zu den sogenannten Schwabenkindern, die aus der Schweiz bzw. Österreich zum Arbeiten ins Schwäbische vermittelt wurden.

Das Thema ist in der Wissenschaft aber eher unterbelichtet. Auch die Politik hat sich wenig darum gekümmert, klare Regeln aufzustellen; vermutlich, weil die Wanderarbeiterschaft grundsätzlich kein erwünschtes Phänomen ist. Es wäre aber wichtig hier genauere Informationen zu bekommen, da in einigen Branchen Wanderarbeiter:innen ein wichtiges Standbein der Ökonomie darstellen.

### Situation abhängiger Beschäftigung in der europäischen Landwirtschaft

Rund 80% der abhängigen Beschäftigung in der Landwirtschaft findet außerhalb des Mittelmeerraums statt. Aber 50 % der europäischen Saisonarbeitskräfte arbeiten im Mittelmeerraum. Saisonarbeit ist zwar im Norden und Westen Europas nicht zu vernachlässigen, sie hat aber ihren Schwerpunkt im Süden.

Die vorliegenden statistischen Daten sind allerdings mit Vorsicht zu genießen. Die Erhebungen in den EU-Mitgliedsstaaten sind nicht einheitlich. In manchen Ländern werden auch Saisonarbeitskräfte im Wald oder in Fischerei und Aquakultur mitgerechnet. In Albanien wird beispielsweise ein Großteil der Kleinbauern als abhängig Beschäftigte erfasst.

Insgesamt gibt es in der Landwirtschaft der Europäischen Union ca. 10 Mio. abhängig Beschäftigte. Davon sind 4 Mio. Zeitarbeiter/Grenzgänger/Saisonarbeitskräfte.

Seit dem Fall der Mauer und dem Ende des kalten Krieges rekrutieren sich die Saisonarbeitskräfte zunehmend aus Osteuropa. Sie verdrängen Arbeitskräfte aus den Maghrebstaaten oder Griechenland.

Die Situation für die Saisonarbeiter:innen ist heutzutage nicht besonders gut. Die Situation der Menschen aus den Maghrebstaaten war aber teilweise noch katastrophaler.

In den letzten Jahren hat sich in Deutschland der Zustrom von Menschen aus südlichen Ländern wieder verstärkt; u.a. aus von Corona stark betroffenen Ländern wie Spanien. Die Migrant:innen kommen oft gar nicht aus der Landwirtschaft. Aber die Landwirtschaft bietet sich an, um zunächst einmal in den deutschen Arbeitsmarkt einzusteigen. Und es gibt wenig Kontrollen.

### Integration kein Thema für die Politik

Die Integration von Saisonarbeitskräften ist leider kaum ein Thema für die Politik. Es gibt wenig Versuche, Saisonarbeitskräfte langfristig sozial zu integrieren. Bisher wurde eher versucht, einheimische Facharbeiter:innen auszubilden und zu fördern, als die Situation für Saisonarbeiter:innen zu verbessern.

## **Regelung des Arbeitsmarktes**

Die Situation ist in den europäischen Staaten sehr unterschiedlich: Auf der einen Seite steht ein Land wie Schweden auf der Liste der schlechtesten Arbeitgeber für thailändische Saisonarbeitskräfte.

Auf der anderen Seite gibt es auch positive Beispiele: Beispielsweise gab es in den Niederlanden bis vor kurzen rund 5000 Vermittler von Lohnarbeitskräften. Die mafiösen Strukturen führten dazu, dass rund 25 % der Saisonarbeitskräfte illegal arbeiteten und nicht sozialversicherungspflichtig angestellt waren. Durch gefestigte und kontrollierte Rahmenbedingungen ist es in den letzten Jahren gelungen, dass diese Strukturen verschwunden und die Einkommen von Saisonarbeitskräften um 50 % gestiegen sind.

## **Aus der Sicht der Heimatländer**

Es arbeiten rund 4 Millionen Rumän:innen im Ausland, 2 Mio. davon in der Landwirtschaft in Spanien, Frankreich, Großbritannien oder Belgien. Bulgarien hat eine ähnliche Struktur. In den Ländern, die am unteren Ende der Einkommensskala stehen, ist der Druck zur Arbeitsmigration hoch. Mangels Alternativen akzeptieren diese Menschen katastrophale Arbeitsbedingungen.

Die Zahlen, mit denen operiert wird, sind mit großer Vorsicht zu genießen. Es ist davon auszugehen, wenn eine Regierung von einem Arbeitsmigranten spricht, dass es dann auch 25 von ihnen geben kann. Die Dunkelziffer ist auf jeden Fall erheblich.

## **Systemrelevanz**

Die Einkommenssituation der Saisonarbeitskräfte ist extrem schlecht. Aber es geht nicht nur um Einkommen. Auch die sozialen Rahmenbedingungen erinnern an Sklavenarbeit. Auf der anderen Seite wäre unsere Versorgung mit Obst und Gemüse ohne Saisonarbeitskräfte nicht gesichert.

## **Diskussion**

### **Brüssel und die soziale Frage in der Landwirtschaft**

Frage: Die ersten Ansätze einer sozialen Konditionierung anlässlich der aktuellen Agrarreform geben ein bisschen Anlass zur Hoffnung. Aber soziale Konditionierung heißt ja noch nicht aktive Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Wie sieht es konkret dazu in Brüssel aus?

Antwort: Die Agrargewerkschaften sitzen zwar in rund 70 Fachausschüssen, die sich mit Tierwohl, Organisation des europäischen Marktes und anderem beschäftigen. Es gibt aber keine Expertengremien zu sozialen Themen, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und ähnlichen Fragen.

Die Agrargewerkschaften versuchen in Brüssel eine internationale Diskussion zu etablieren, die dann jeweils auf die nationale Gesetzgebung wirkt. In Brüssel selbst gibt es tatsächlich wenig Ansätze für eine gemeinsame Agrarsozialpolitik. Da liegt das Augenmerk vielmehr auf der Verteilung von Fördermitteln. Allerdings haben die Gewerkschaften im letzten Jahr Unterstützung von Seiten des europäischen Rates bekommen. Es gab auch Gespräche zwischen Entsendeländern (Staaten, aus denen die Saisonarbeitskräfte kommen) und den Ländern, in denen sie arbeiten. Diskutiert wurde auch die Uraltforderung der Gewerkschaften, ein Verbindungsbüro von der DG Agri zu DG Beschäftigung, Soziales und Inklusion einzurichten. Die Situation während der Corona Pandemie hat dazu beigetragen, diese Diskussion voranzubringen.

Frage: gibt es konkrete Daten und Zahlen, die belegen wie systemrelevant Saisonarbeit ist?

Antwort: Es gibt einzelne Studien, die von Gewerkschaftsseite herausgegeben werden. Ansonsten sind statistische Daten von Seiten der EU eher begrenzt. Regelmäßig gibt es Studien zur Schwarzarbeit; das ist zwar sinnvoll aber noch kein positiver Beitrag zur Gestaltung qualitativ guter Arbeitsbedingungen für abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft.

Ansonsten versucht die EFFAT, die Entwicklung der Saisonarbeit in den Mitgliedsländern abzufragen. Sie verfügt aber selbst nur über begrenzte Eigenmittel, sodass sie selber kaum Studien durchführen kann. Sie fungiert aber als Ansprechpartner für andere, die an Studien arbeiten.

## **Corona Pandemie**

Frage: Ist in der Landwirtschaft auch einiges schief gelaufen in Bezug auf die Verbreitung von Corona in Unterkünften?

Antwort: Wir haben alle erwartet, dass die Landwirtschaft zu einem Superspreader werden könnte. Das konnte jedoch verhindert werden. Warum es so gekommen ist, kann man im Einzelnen nicht belegen. Im Wesentlichen wird es daran gelegen haben, dass Landwirtschaft outdoor stattfindet. Und natürlich gab es Arbeitsschutzstandards und Kleingruppenkonzepte. Dadurch ist eine massenhafte Ausbreitung verhindert worden. Es gibt aber auch eine Handvoll Fälle in Deutschland, in denen sich Corona auf landwirtschaftlichen Betrieben verbreitet hat.

In Spanien, Italien und Osteuropa sind viele Betriebe geschlossen worden. Leider gibt es kaum Beratungsstrukturen, die Betriebe bei ihren Hygienekonzepten unterstützen. Es ist zwar wichtig, dass Schutzprogramme flächendeckend ausgeweitet werden: Abstände, Separierung von Arbeiter:innen, Unterbringung in Kleingruppen etc. Auch wenn solche Konzepte bei uns durchaus erfolgreich waren und sind: Es ist schwierig, solche Konzepte auf andere Länder auszudehnen, in denen der Chef sagt, das hat doch immer alles geklappt.

Ein besonderes Thema war und ist die Integration von Saisonarbeitskräften in nationale Impfprogramme. Da gab es erhebliche Widerstände von deutschen Landräten, die zuerst die deutsche Bevölkerung impfen wollten.

## **Arbeitsverhältnisse und allg. Situation für Saisonarbeitskräfte**

Frage: Wie werden Saisonarbeitskräfte eingestellt? Direkt von den Betrieben oder haben Arbeitsvermittler Relevanz?

Antwort: Früher basierte die Saisonarbeit auf einer mehr oder weniger direkten Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, beispielsweise über familiäre Beziehungen. Inzwischen hat sich ein internetbasierter Arbeitsmarkt entwickelt. Enorm viele Personen haben investiert, um auf diesem Markt aktiv zu sein.

Frage: Auch wenn sich die Situation tendenziell verbessert hat und wir „nur“ Probleme mit schwarzen Schafen haben: Wird es wirklich grundsätzliche Veränderungen geben?

Antwort: Es besteht Hoffnung, dass die neue Saisonarbeiterrichtlinie etwas bewirken wird. Sie wird dazu führen, dass jeder Arbeitnehmer eine konkrete Vertragsbeziehung mit seinem Arbeitgeber wird nachweisen können.

Kommentar: Derzeit ist es tatsächlich so, dass unter den Betrieben Arbeiter verliehen werden. Manche Arbeiter wissen tatsächlich nicht, wer gerade ihr Arbeitgeber ist. Da ist die Konditionalität der kommenden Agrarreform durchaus ein Fortschritt. Verbesserungen sind zu erkennen. Zumindest ist eine erste Grundlage gegeben.

## Beschäftigung in der Landwirtschaft – ausgewählte Merkmale

Dr. Monika Putzing, SÖSTRA – Institut für sozialökonomische Strukturanalysen, Berlin

*Folien PPT/PDF: Beschäftigung in der Landwirtschaft – Monika Putzing 2021*

### Das IAB Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative jährliche Befragung von Betrieben zum Thema Beschäftigung und Einflussfaktoren, durchgeführt im Auftrag und unter der Leitung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg und unter Beteiligung der Länder.

Das Betriebspanel gibt es seit 25 Jahren. Jeweils im 3. Quartal eines Jahres werden die Betriebe befragt.

Generell gilt: Es werden nur Betriebe mit eigenständiger Betriebsnummer und mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person befragt. In diesen Betrieben können neben lohnabhängigen aber auch nicht lohnabhängige Personen tätig sein (z.B. mithelfende Familienangehörige); beide Gruppen finden der ausgewiesenen Zahl der Beschäftigten Berücksichtigung.

Jedes Jahr werden ca. 16.000 Betriebe befragt, darunter auch Betriebe aus der Forst- und Fischereiwirtschaft, der Schwerpunkt liegt jedoch bei der Landwirtschaft.

Die Abfrage der Betriebe umfasst erstens jährlich bzw. in regelmäßigen Abständen wiederkehrende Themen, so dass entsprechende Zeitreihen vorliegen. Zweitens reagiert das IAB-Betriebspanel auf neue Fragestellungen (z.B. Erhebung in 2020 zu Folgen von Corona).

Die Daten können nach verschiedenen Kriterien ausgewertet werden, z.B. Branche, Betriebsgröße, Bundesländer (aber nicht auf Kreisebene), Ost- und Westdeutschland, Kammerzugehörigkeit etc.

Damit liegen im Rahmen des IAB-Betriebspanels jedes Jahr auch die abgefragten Aspekte für den primären Sektor vor. Diese Daten werden bislang nicht genutzt<sup>1</sup> (unter anderen auch deshalb nicht, weil die mit rund 350 Betrieben vorliegenden Fallzahlen für eine statistisch valide Auswertung auf Ebene der Bundesländer nicht ausreichen). Das IAB-Betriebspanel besteht völlig unabhängig vom Agrarbericht des BMEL und ist mit diesem aufgrund der Datenbasis vielfach nur sehr eingeschränkt vergleichbar.

### Betriebe in der Landwirtschaft mit mind. einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person

#### Struktur

Die Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Damit wird ca. ein Fünftel der Betriebe des primären Sektors abgebildet.

Von diesen Betrieben haben 84 % weniger als sechs (1- bis 5) Beschäftigte (Wirtschaft insgesamt 64 %).

Die erfassten landwirtschaftlichen Betriebe haben im Durchschnitt sieben Beschäftigte. In der Wirtschaft insgesamt sind es 19 Beschäftigte. Damit ist die Betriebslandschaft des primären Sektors noch kleinteiliger als die Wirtschaft insgesamt.

---

<sup>1</sup> SÖSTRA hat mit den Daten des Jahres 2016 eine Sonderauswertung zur Beschäftigung von Frauen in der Landwirtschaft mit Förderung der Landwirtschaftlichen Rentenbank vorgenommen.

### **Entwicklung - Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person**

Die Zahl dieser Betriebe steigt in der Landwirtschaft kontinuierlich an. 2020 plus 19 % gegenüber 2009. Das ist ein deutlich stärkerer Anstieg als in der übrigen Wirtschaft (5 % Zuwachs ggü. 2009).

*Diskussion: Bemerkenswert ist diese Entwicklung insbesondere deshalb, weil die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland insgesamt kontinuierlich zurückgeht. Hinter dieser Entwicklung steht wahrscheinlich die Tatsache, dass das Wachstum der verbleibenden landwirtschaftlichen Betriebe nicht nur mit einer Ausweitung von Fläche und Tierbeständen einhergeht, sondern bei zahlreichen Familienbetrieben auch mit dem erstmaligen Einstellen von lohnabhängig Beschäftigten – in diesen Fällen sv-pflichtig Beschäftigten. Diese These könnte durch die Tatsache bestätigt werden, dass die Zunahme der Betriebe mit sv-pflichtiger Beschäftigung vor allem in Westdeutschland (wo Familienbetriebe vorherrschen) erfolgt. 2020 plus 25 % gegenüber 2009, während in Ostdeutschland in diesem Zeitraum kaum eine Veränderung zu verzeichnen ist.*

Die relativ kontinuierliche Steigerung weist im Jahr 2016 einen Knick auf (allerdings nur für west- und infolge ihres Gewichts am Sample auch für die Betriebe insgesamt). Danach ist die Steigerung weniger stark.

*Diskussion: Eine mögliche Ursache dafür könnte die Krise in der Milchwirtschaft sein. In diesem Teilbereich der Landwirtschaft gibt es möglicherweise einen gegenläufigen Trend. Die Aufgabe der Milchviehhaltung könnte bei vielen Betrieben tendenziell auch zu einer Kündigung von Beschäftigten führen, sodass sich die Zahl der Betriebe mit sv-pflichtiger Beschäftigung in dieser Teilbranche eher reduziert.*

### **Entwicklung – Beschäftigte**

Betrachtet man nur die Beschäftigten (die Angaben beinhalten auch tätige Inhaber:innen und mithelfende Familienmitglieder!), ist grundsätzlich eine erhebliche Steigerung zwischen 2009 und 2020 festzustellen.

In Deutschland insgesamt um 15 %. Dabei sind West- und Ostdeutschland jedoch differenziert zu betrachten. Westdeutschland verzeichnet ein Plus von 33 %, Ostdeutschland verzeichnet hingegen ein Minus von 18 %.

### **Formen der Beschäftigung in der Landwirtschaft**

Die Folie „Formen der Beschäftigung in der Landwirtschaft 2020“ macht sehr deutlich, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft sich von denen der übrigen Wirtschaft deutlich unterscheiden.

- Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist mit 61 % erheblich niedriger als in der Wirtschaft insgesamt (81 %). Entsprechend ist der Anteil der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 39 % doppelt so hoch wie in der Wirtschaft insgesamt (19%).

### **Typische und atypische Beschäftigung**

Das IAB- Betriebspanel unterscheidet zwischen Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung im engeren und weiteren Sinne.

- Als atypische Beschäftigung im weiteren Sinne gelten neben sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, Minijobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit.
- Atypische Beschäftigungen im engeren Sinne umfasst Minijobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

Betriebe mit atypischer Beschäftigung im weitesten Sinne sind in der Landwirtschaft seltener anzutreffen als in der übrigen Wirtschaft (Anteil an allen Betrieben: Landwirtschaft = 66 % vs. Wirtschaft insgesamt =

82 %). Allerdings unterscheidet sich der Anteil der derart Beschäftigten an allen Beschäftigten kaum: In der Landwirtschaft in Deutschland sind es 37 %, in der Wirtschaft insgesamt 39 %. Das bedeutet: Wenn ein Betrieb in der Landwirtschaft atypische Beschäftigungsverhältnisse hat, sind davon meist mehr Beschäftigte betroffen.

In Ostdeutschland sind atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft allerdings eher selten (19 %), während sie dort in der übrigen Wirtschaft mit 38 % weitgehend dem Durchschnitt entsprechen.

Insgesamt unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse in Ost- und Westdeutschland auffällig voneinander.

Die „klassische“ Teilzeit ist in der Landwirtschaft grundsätzlich geringer ausgeprägt als in der Wirtschaft insgesamt.

Befristete Arbeitsverhältnisse und auch geringfügige Beschäftigung sind in der Landwirtschaft hingegen häufiger anzutreffen als in der Wirtschaft insgesamt – wenngleich der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen unter den Durchschnitt der Wirtschaft insgesamt liegt. Auch das spricht dafür, dass in Betrieben dieser Beschäftigungsformen anteilig jeweils mehr Personen derart tätig sind.

### **Löhne und Gehälter in der Landwirtschaft**

Löhne und Gehälter in der Landwirtschaft waren in Ost und Westdeutschland im Jahr 2009 auf einem sehr ähnlichen Niveau (Westen 1775 €, Osten 1769 €). Die Entwicklung war zwar unterschiedlich, in 2020 ist aber wieder ein relativ einheitliches Niveau für Deutschland festzustellen (Westen 2595 €, Osten 2536 €).

Löhne und Gehälter in der Landwirtschaft betragen in Deutschland insgesamt 80 % in Relation zum Durchschnittslohn.

In Ostdeutschland beträgt der Unterschied zum Vergleichslohn minus 11%, in Westdeutschland minus 22%.

### **Anforderungsprofil für die Beschäftigten**

In der Landwirtschaft ist der Anteil der Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten (das heißt mit Tätigkeiten, für die keine nachweisbare Qualifikation erforderlich ist) mit 38 % relativ hoch; in der Wirtschaft insgesamt beträgt dieser Anteil nur 25 %.

Die Nachfrage nach Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschule Abschluss ist in der Landwirtschaft mit 3 % relativ gering; in der Wirtschaft insgesamt sind es 15 %.

## Lohnabhängige Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft

**Dr. Lutz Laschewski, Thünen Institut für ländliche Räume**

*Folien: siehe Datei Lohnabhängige Arbeitsverhältnisse - Lutz Laschewski 2021*

Der Vortrag geht nicht auf Unternehmen ein, die vorwiegend auf der Basis lohnabhängig Beschäftigter arbeiten. Solche Betriebe findet man insbesondere in Ostdeutschland. Es gibt relativ wenige Analysen zur Beschäftigung und zur Situation der Beschäftigten auf diesen Betrieben. Es gibt aber Hinweise, dass die Zahl der Arbeitskräfte zurückgegangen ist.

Der Fokus des Vortrags liegt auf der Situation in bäuerlichen Betrieben.

### Historischer Rückblick

Als die tierische Zugkraft (Pferde, Ochsen) abgeschafft und die Betriebe mechanisiert wurden, wurden weniger Arbeitskräfte gebraucht. Zunächst wurde den nicht-familiären Arbeitskräften gekündigt. Durch die Mechanisierung in den 50er Jahren erfuhr der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt also einen Bedeutungsverlust.

Gleichzeitig erfolgte eine „Maskulinisierung“ der Landwirtschaft: Viele Aufgabenfelder von Frauen wurden mechanisiert und technisiert. Gleichzeitig entwickelten viele Frauen eigenständige berufliche Perspektiven in nicht-landwirtschaftlichen Bereichen. Eine hauswirtschaftliche Ausbildung in nennenswerten Größenordnungen gibt es in Deutschland nur noch in Bayern und in Schleswig-Holstein.

### Landwirtschaftlicher Arbeitsmarkt

Die Anzahl der insgesamt in der Landwirtschaft tätigen Menschen sinkt kontinuierlich.

Die Zahl der lohnabhängig Beschäftigten in der Landwirtschaft hat sich auf einem niedrigen Niveau stabilisiert.

Der Anteil familienfremder Arbeitskräfte an der (sinkenden) Gesamtzahl aller Beschäftigten hat in den 1970er Jahren einen Tiefpunkt erreicht und steigt seitdem kontinuierlich an.

Der Mangel an Fachkräften in der Landwirtschaft ist ein relativ neues Phänomen. Die Situation auf diesem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt wird von verschiedenen Phänomenen beeinflusst.

- Wandel der Familie (Patchwork), Verlust von Familienarbeitskapazitäten;
- neues Verhältnis von Arbeit zu Freizeit, auch auf den Höfen
- Mechanisierung, aber inzwischen auch Nachfrage nach Arbeitskräften; bisher ist es noch unklar, inwieweit die Digitalisierung zu einem weiteren Abbau bzw. zu einer Veränderung von Beschäftigungsverhältnissen führt.
- Arbeitskultur/Personalmanagement bäuerlicher Betriebe
- niedrige Einkommen, geringe Aufstiegschancen
- Sozialisierung/praktisches Wissen
- Ländliche Arbeitsstandorte

Für kleinere landwirtschaftliche Betriebe wird es in Zukunft verstärkt darum gehen, Beschäftigte einzustellen. Sie müssen sich gegenüber diesen Themen öffnen.



## **Saisonarbeit**

Saisonarbeit hat Tradition. Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften erhöht (schon immer) die Möglichkeiten eines Betriebes, die Produktivität zu erhöhen, weil zeitlich begrenzte Arbeitsspitzen gebrochen werden.

Wanderarbeiter:innen waren und sind häufig Spezialist:innen für bestimmte Tätigkeiten (Erntehelfer:innen in Dauerkulturen, aber zum Beispiel auch Schafscherer in Australien).

Durch räumliche Spezialisierung der Agrarproduktion hat die Saisonarbeit punktuell zugenommen. Es gibt aber auch das Phänomen, dass arbeitsintensive Kulturen zu den Arbeitskräften wandern. So hat der Gemüseanbau in Mittel- und Osteuropa zugenommen.

Die Globalisierung der Nahrungsmittelproduktion und-versorgung führt einerseits zu einer Spezialisierung auf bestimmten Standorten. Sie ist damit eng mit Arbeitsmigration (Saisonarbeit) verknüpft.

Für manche Regionen hat diese Entwicklung erhebliche Auswirkungen. So wandern mehrere 10.000 Menschen aus den ländlichen Räumen Rumäniens ab. Es gibt auch Untersuchungen über Abwanderungen aus Marokko nach Frankreich. Einen eigenen Anbau zu entwickeln, ist meist wenig erfolgreich. Die Kriterien, nach denen Betriebe aus Marokko Gemüse nach Europa liefern dürfen, kann ein kleiner landwirtschaftlicher Betrieb dort nicht erfüllen.

Food chain perspective: Die Frage nach der Situation der Saisonarbeitskräfte in den Ländern, in denen sie arbeiten (Einkommen, Versicherung, Wohnen etc.), muss ergänzt werden durch die Frage: Was passiert in den Regionen, wo die Menschen herkommen? Das Thema wird häufiger von journalistischen Texten aufgegriffen. Fundierte wissenschaftliche Arbeiten gibt es zu diesem komplexen Thema jedoch wenig.

Eine wichtige Frage ist die Selbstorganisation von Landarbeitern. Warum können sie sich nicht bzw. so schlecht organisieren?

Eine offene Frage ist auch die Bedeutung der technischen Entwicklung. Ist sie Lösung oder ein Teil des Problems? Niedrig bezahlte Arbeitskräfte sind ausgeschieden und nicht wieder ersetzt worden. Die Betriebe haben Arbeitskosten eingespart und in Technik investiert. Die Mechanisierung hat zu einer Spezialisierung geführt und damit zu einer Konzentration der Saisonarbeitskräfte auf wenige Regionen. Eine genauere Analyse dieser Entwicklung fehlt bisher.

## **Diskussion**

### **Arbeitskräfte, Mechanisierung Maschinenringe,**

Kommentar: Die teure Mechanisierung in der Landwirtschaft hat unter anderem dazu geführt, dass landwirtschaftliche Betriebe mit Maschinenringen kooperieren. Das hatte früher eher das Ziel, Arbeitsspitzen zu entlasten (damit auch Alternative für Saisonarbeit). Inzwischen ist die Auslagerung teurer Maschinen (d.h. der Rückgriff auf den Maschinenring) zunehmend zu einem normalen Bestandteil der Arbeitsorganisation in der Landwirtschaft geworden. Dabei wird nicht nur auf die Maschinenringe zurückgegriffen, sondern es gibt auch zunehmend Kooperationen unter Landwirten (Heupresse, Maisdrillen, Zuckerrüben).

Es fehlen Analysen, über die Wirkung bzw. Möglichkeiten von Maschinenringen: Kann damit möglicherweise eine gewisse Vielfalt im Betrieb aufrechterhalten/geschaffen werden. Oder führt diese Form der Mechanisierung zu einer weiteren Spezialisierung?

Wo geht die Reise hin? Zum Vollernter oder zur Ernte mit Saisonarbeitskräften?

Kommentar: Zustimmung zum Vorredner. Betriebsorganisation und Arbeitsbedingungen auf den Betrieben in Deutschland sind extrem unterschiedlich. Es ist wenig bekannt darüber, was die Treiber in die eine oder andere Richtung sind.

Kommentar: In der Agrarstatistik taucht die ausgegliederte Arbeit gar nicht auf. Der Umfang der in der landwirtschaftlichen Produktion geleisteten Arbeit ist möglicherweise erheblich höher, als in der Statistik ausgewiesen wird.

## **Politik**

Frage: Rückblickend: Gibt es bei den beschriebenen historischen Entwicklungen einen Einfluss der Politik? Und in die Zukunft schauend: Kann Politik hier in die eine oder andere Richtung beeinflussend eingreifen?

Antwort: Es stellt sich tatsächlich die Frage, ob die Politik überhaupt ein Treiber ist oder ob sie nicht vielleicht getrieben wird.

Es gibt verschiedene Themen, über die geforscht wird und die dann Eingang in politische Aktivitäten finden. Zu nennen sind beispielsweise Genderfragen oder Hofübergabe. Oft sind es aber punktuelle Aktivitäten und es fehlt der langfristige Kontext. Forschung ist im Bereich von Beschäftigung deshalb wichtig, weil möglicherweise die Bilder von der Situation auf landwirtschaftlichen Betrieben, die den politischen Debatten zugrunde liegen, gar nicht (mehr) realistisch sind.

Anmerkung: Bei den aktuellen politischen Diskussionen hat man tatsächlich den Eindruck, dass es eher um Zukunftsbilder geht als um die Frage, welche Betriebe haben wir denn und wie kann man diese konkret bei der weiteren Entwicklung unterstützen.

Anmerkung (unterstützt den Vorredner): Richtig, es wird viel über artgerechte Tierhaltung und den Umbau von Ställen gesprochen. Das erfordert Investitionen und steigert die Arbeitszeit. Dafür sollen öffentliche Mittel bereitgestellt werden. Ob aber überhaupt die dafür notwendigen Arbeitskräfte vorhanden sind, wird nicht diskutiert.

Anmerkung: Es sollte ein zentrales Thema der *Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie* sein, deutlich zu machen, wie die sozialen Bedingungen auf den Betrieben sind und wie sie sein müssten, um die notwendige Transformation der Landwirtschaft umsetzen zu können: Was bedeuten die angesprochenen Zukunftsbilder für die Arbeitsorganisation und für die Beschäftigung (Familienkräfte, Lohnarbeitskräfte etc.) in landwirtschaftlichen Betrieben?

## **Arbeitssicherheit**

Anmerkung: In Deutschland gibt es jährlich rund 600 tödliche Arbeitsunfälle, davon 130 in der Landwirtschaft. Die Landwirtschaft ist also sehr stark betroffen. Hier besteht Forschungs- und Handlungsbedarf – grundsätzlich, aber ggf. auch in Bezug auf besonders betroffene Produktionsbereiche. Das Thema wird aber weder von der Wissenschaft noch von der Politik bearbeitet.

## ... und jetzt auch noch eine Personalabteilung? Umgang mit Beschäftigten als Herausforderungen für bäuerliche Betriebe

**Martin Schulz, Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft, Landwirt in Lüchow-Dannenberg**

### **Betriebsentwicklung und Beschäftigung**

Martin Schulz hat den Hof Mitte der 1990er Jahre übernommen und stand relativ schnell alleine da, weil die Zusammenarbeit mit dem Vater nicht gut funktioniert hat.

Der Betrieb war flächenarm und hatte 12 Kühe und 4 Sauen. Es war also notwendig, etwas zu entwickeln, das viel Arbeitsaufwand und wenig Platz braucht. Ein Ansatz war die Umstellung auf artgerechte Tierhaltung nach NEULAND-Richtlinien. Aber auch das stieß an Grenzen, sodass der Betrieb Stück für Stück erweitert wurde: Der Tierbestand wurde aufgestockt, es wurde eine Biogasanlage gebaut und ein erster Mitarbeiter eingestellt. Kein Landwirt, sondern ein Elektriker. 2008 wurde ein Stall übernommen, dazu gehörte auch ein Angestellter. 2009 wurde das Dorf an die Fernwärmeleitung angeschlossen, mit Auswirkungen für die eigene Biogasproduktion. Auch das hatte nochmals Auswirkung auf die Beschäftigungssituation. Die Mitarbeiter sind nicht alles Landwirte. Zu dem bereits erwähnten Elektriker gesellt sich auch ein Zimmermann.

Qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden, die in den Betrieb passen, ist schwierig; selbst in einer strukturschwachen Region wie dem Landkreis Lüchow-Dannenberg. Wichtig ist aber nicht nur die Qualifikation. Gerade in einem kleinen Betrieb ist die Teamfähigkeit von besonderer Bedeutung.

Man bekommt die Leute auch nicht günstiger, selbst wenn sie keine gelernten Landwirte sind. Unter den gegebenen Arbeitsmarktbedingungen muss man einen attraktiven Arbeitsplatz bieten; das heißt, dass seine Mitarbeiter auch im Sommer zwei Wochen Urlaub und geregelte Arbeitszeiten haben.

Auf anderen Betrieben ist die landwirtschaftliche Arbeit oft sehr monoton. Martin Schulz bemüht sich daher, möglichst abwechslungsreiche Arbeit anzubieten.

Dass es schwierig ist, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden, betrifft alle Betriebe. Wenn die Transformation der Landwirtschaft es erfordern würde, mehr Arbeitskräfte einzustellen, wäre das eine zusätzliche Herausforderung.

### **Diskussion**

#### **Arbeitsbedingungen**

Frage: Im Vergleich zu Großbetrieben oder LPG-Nachfolgebetrieben in der Nachbarschaft: Gibt es einen Unterschied in den Arbeitsbedingungen zwischen „industriellen“ und „bäuerlichen“ Betrieben?

Antwort: in der unmittelbaren Nachbarschaft gibt es einen großen flächenstarken Milchviehbetrieb. Das Arbeitsklima soll sehr anonym sein. Die Arbeit ist oft monoton - 24 Stunden häckseln.

Die Mitarbeiter von Martin Schulz wollen nicht jeden Tag ständig nur Trecker fahren. Er bemüht sich daher darum, sie abwechslungsreich zu beschäftigen.

Anmerkung und Frage: Je nachdem, wen man fragt: Landwirt:innen sagen, sie finden keine geeigneten Mitarbeiter:innen. Landwirtschaftliche Arbeitnehmer:innen sagen, sie finden keinen geeigneten Betrieb. Daraus lässt sich die These ableiten, dass die Zielvorstellungen außerordentlich unterschiedlich sind. Auf den

Familienbetrieben gibt es immer noch das Idealbild eines von allen Beteiligten mit großem Engagement gemeinschaftlich getragenen Betriebs. Arbeitnehmer:innen haben aber eine ganz andere Perspektive. Sie haben in solch einem Betrieb beispielsweise keine Aufstiegschancen, denn es gibt eine „Gläserne Decke“. Gibt es Studien dazu, was Mitarbeiter:innen belastet?

Anmerkung: Die offenbar geringe Erfahrung der aktuellen Betriebsleiter:innen zeigt, dass das Thema Personal und Arbeitsbedingungen unbedingt in die Ausbildung gehört. Wer neue Märkte erschließen will, muss auch mit neuen Mitarbeiter:innen umgehen können

### **„Gute Arbeit“**

Anmerkung: Im Vortrag von Frau Putzing wurde von Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung gesprochen. Die Formulierungen stammen aus dem Betriebspanel. Es scheint klare Bilder zu geben, was normal und was atypisch ist. Die dazugehörigen Zahlen zeigen jedoch, dass auch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse nicht selten sind. Sinnvoll scheint eine Diskussion zu sein, was „gute Arbeit“ ist bzw. was die unterschiedliche Beteiligten darunter verstehen.

Anmerkung: Der IAB-Betriebspanel hat als statistisches Zahlenwerk natürlich seine Grenzen. Vieles kann nur oberflächlich betrachtet werden. Das gilt auch für das Thema „gute Arbeit“. Aber es gibt auch dazu ein paar konkretere Informationen: z.B., ob es Betriebsräte oder andere Formen der Mitbestimmung gibt; ob Betriebe der Tarifbindung unterliegen oder sich zumindest an Tarifvereinbarungen orientieren. Im Ergebnis der aktuellen Welle von 2020 ist auch bekannt, wie hoch der Anteil von Betrieben ist, die über Tarif entlohnen.

Anmerkung: Der Berufsstand (insbesondere der Deutsche Bauernverband) hat sich jahrelang dagegen gewehrt, dass die Landwirtschaft in die Initiative Qualität der Arbeit aufgenommen wird. Die Qualität der Arbeit sei in der Landwirtschaft schwer zu bemessen. Das ist richtig, sollte jedoch deswegen nicht ausgeklammert werden. Im Gegenteil. Hier ist eine komplexe Diskussion möglich und notwendig.

### **Struktur**

Anmerkung: Die Zahlen von Frau Putzing belegen eindeutig, dass wir in der Landwirtschaft zwar einen Anstieg der Beschäftigten haben. Sie belegen aber ebenso eindeutig, dass es sich weiter um sehr kleine Betriebe handelt. Gleichzeitig ist das Phänomen zu beobachten, dass landwirtschaftliche Betriebe, die neue Betriebszweige eingerichtet haben, manchmal mehr Menschen beschäftigen als flächenstarke „große“ Betriebe.

### **Die Verbände und die Debatte um Arbeitsbedingungen**

Anmerkung: Die landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (insbesondere der Deutsche Bauernverband) haben immer noch das Bild eines Betriebes ohne Mitarbeiter:innen im Kopf. Sie sind eher auf Abwehr als auf Kooperation ausgerichtet. Das macht die Landwirtschaft als Arbeitgeber:in nicht attraktiver.

Martin Schulz: Die Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft (AbL) hat zwar grundsätzlich viele andere Positionen als der Bauernverband. Aber die Diskussion über Arbeitsbedingungen steht auch in der AbL nicht ganz vorne auf der Tagesordnung. Es gibt zwar eine ganze Reihe von jungen Mitgliedern, die nicht aus der Landwirtschaft stammen. Aber bei denen geht es mehr darum, wie eine außerfamiliäre Hofübernahme gelingen kann, als dass sie über die Situation als Arbeitnehmer:innen diskutieren.

Martin Schulz betont, dass unterschiedliche Einstellungen und Sichtweisen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen nicht grundsätzlich aufgelöst werden können. Das kann man an ganz alltäglichen

Beispielen deutlich machen. Beispielsweise darf auf seinem Hof die Beregnungsanlage erst ab 18.00 Uhr angestellt werden. Da sind die Mitarbeiter aber schon zu Hause, so dass er das machen muss. Und natürlich ist seine Denkweise anders, als die der Mitarbeiter: Wenn er Schnupfen hat, meldet er sich eben nicht krank.

## Wie weiter?

Der Workshop hatte das Ziel, unterschiedliches Wissen zu sammeln und einen Austausch zu organisieren. Das ist gelungen. Doch wie kann man mit den Ergebnissen im Rahmen der *Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie* weiter umgehen?

Anmerkung: Das war nur ein Auftakt, um zu sehen, was das Thema hergibt. Es gibt viel her. Ergänzend müssen wir uns jedoch auch mit bäuerlichen Familienbetrieben ohne lohnabhängige Arbeitskräfte beschäftigen. Es geht um unterschiedliche Arbeitsorganisation in verschiedensten Formen der Landwirtschaft: Vom Nebenerwerb bis zum Großbetrieb mit Lohnarbeit.

Deutlich hat die Diskussion aber auch gemacht, dass wir uns in die Diskussion mit den landwirtschaftlichen Arbeitgeber:innen und anderen Verbänden begeben sollten.

Anmerkung: Wir müssen den Aspekt der Beschäftigungssituation in die aktuelle Diskussion um Ernährung und mehr Wertschätzung für Lebensmittel einbringen.

Anmerkung: Unabhängig von der landwirtschaftlichen Organisationsform haben auch die unterschiedlichen Betriebszweige (von Tierhaltung über Ackerbau bis Dauerkulturen) ihre Besonderheiten, die berücksichtigt werden sollten.

Vorschlag: Der Aspekt „Was ist gute Arbeit (in der Landwirtschaft)?“ sollte in geeigneter Form vertieft werden. Von Arbeitnehmerrechten bis hin zu berufsethischen Ansprüchen.

Zum Abschluss: Heute haben wir vor allen Dingen inhaltlich referiert, zugehört und diskutiert. Das hier zusammengetragene Wissen zu „transferieren“ betrifft nicht nur den heutigen Workshop. Es ist Aufgabe der Plattform, hierfür Strukturen und Wege zu schaffen.

## Anhang

... als Start für eine Materialsammlung,  
die ggf. auf der Homepage des AgrarBündnisses dokumentiert wird.

### Forschungsprojekte

#### **Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse**

Christine Niens, Dagmar Wicklow und Monika Nack arbeiten zusammen mit weiteren Kolleginnen in dem bundesweiten BMEL-Forschungsprojekt „**Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse**“, das die Uni Göttingen und das Thünen-Institut zusammen durchführen.

Christine Niens und Monika Nack sind dabei zuständig für angestellte Frauen in der Landwirtschaft.

Die Studie befasst sich mit folgenden zentralen Fragestellungen:

1. Status quo: Wie ist die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben?
2. Wie verändert die Transformation in Landwirtschaft und Gesellschaft das Leben der Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in den ländlichen Regionen?
3. Welche Schlussfolgerungen sind aus den gewonnenen Erkenntnissen für die Politik und für die LandFrauenvertretungen zu ziehen?

Mehr Infos gibt es hier:

<https://www.uni-goettingen.de/de/die+lebenssituation+von+frauen+auf+landwirtschaftlichen+betrieben+in+l%C3%A4ndlichen+regionen+deutschlands+%E2%80%93+eine+sozio-%C3%B6konomische+analyse/637343.html>

### Literaturhinweise

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021): Intra-EU Mobility of Seasonal Workers. Trends and Challenges. Final Report March 2021

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=10028&langId=en>